

## STUDI TENTANG HUBUNGAN MOTIVASI DENGAN PRESTASI KERJA KARYAWAN UNIVERSITAS PGRI PALEMBANG

M. Kurniawan \*)

### ABSTRAK

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mencari hubungan antara Motivasi dengan Prestasi kerja karyawan Universitas PGRI Palembang.

Populasi yang diambil adalah seluruh karyawan tetap yang berjumlah 373 orang yang terbagi dari masing-masing unit yang ada pada lingkungan Universitas PGRI Palembang, sedangkan sampel yang ditetapkan yaitu menggunakan metode random sampling yaitu 60 sampel dari 373 sampel.

Hasil yang diperoleh bahwa persamaan regresi linear adalah signifikan dan linear, sedangkan tingkat kepercayaan yang diperoleh adalah 95% artinya ada hubungan yang nyata antara motivasi dengan prestasi kerja.

**Kata kunci :** Motivasi, Prestasi kerja.

### 1. Pendahuluan

Universitas PGRI Palembang sebagai penyelenggara pendidikan tinggi berupaya mewujudkan dan mengembangkan sistem dan tata nilai serta iklim pendidikan yang demokratis dan bermutu guna memperkokoh iman dan taqwa serta akhlak mulia, jujur, kreatif, inovatif, tanggung jawab, ketrampilan serta menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi dalam rangka mengembangkan kualitas sumber daya manusia Indonesia agar mampu bersaing dalam persaingan global.

Keberhasilan penyelenggaraan Pendidikan Tinggi di Universitas PGRI Palembang harus didukung oleh civitas akademika, mulai dari pimpinan, tenaga pengajar, tenaga penunjang akademik, karyawan dan mahasiswa. Karyawan yang merupakan salah satu bagian dari sistem penyelenggaraan pendidikan tinggi mempunyai peran yang cukup strategis dalam menunjang keberhasilan penyelenggaraan pendidikan di Universitas PGRI Palembang.

Tumbuh kembangnya Prestasi Kerja karyawan Universitas PGRI Palembang berkaitan erat dengan sikap mental, motivasi, tekad, loyalitas, disiplin, tanggung jawab, ketrampilan dan kesejahteraan karyawan. Kesemua aspek tersebut sangat tergantung kepada sistem dan organisasi atau tata pamong telah berjalan sesuai dengan realnya maka akan dapat membangkitkan semua aspek yang ada pada setiap karyawan Universitas PGRI Palembang. Adanya reward di Universitas PGRI Palembang akan memacu karyawan untuk selalu mengembangkan sikap disiplin, loyalitas, tekad dan semangat dalam melaksanakan tugasnya yang pada

akhirnya akan berimbas pada prestasi kerja setiap karyawan Universitas PGRI Palembang.

Menurunnya kinerja pelayanan terhadap mahasiswa, dosen, tenaga penunjang akademik dan masyarakat umum disebabkan oleh beberapa factor. Diantaranya factor kesejahteraan, penghargaan, sanksi, pengalaman dan motivasi. Motivasi merupakan salah satu penyebab menurunnya kinerja atau prestasi karyawan dilingkungan Universitas PGRI Palembang.

#### 1.1. Motivasi

Motivasi adalah suatu dorongan atau keinginan sehingga orang akan berbuat / melakukan sesuatu untuk memenuhinya.

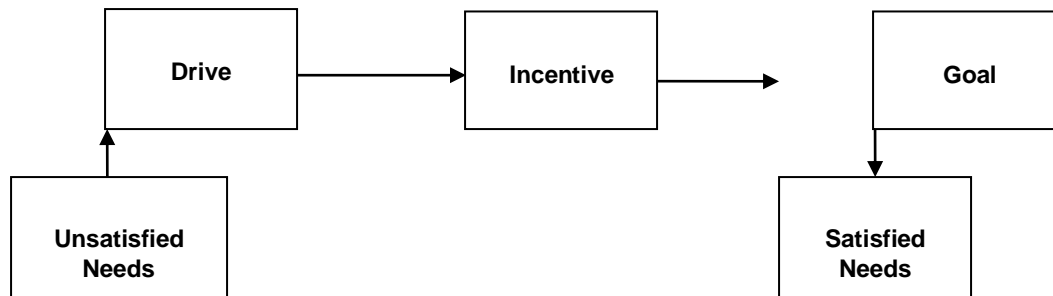
Menurut Menurut Daniem (2005 : 23) Motivasi adalah dorongan dan arahan perilaku melalui insentif, perhatian dan pujian manajemen dapat memotivasi orang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik.

Sedangkan menurut Martoyo (1998 : 154) Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja dari seorang karyawan/pekerja, untuk melaksanakan pekerjaan yang telah menjadi tugas dan tanggung jawabnya.

Dari pendapat diatas, motivasi dapat diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada para karyawan sehingga mereka bersedia bekerja dengan sungguh-sungguh atau rela tanpa merasa dipaksa, dan untuk memudahkan pemahaman tentang motivasi sebagai proses dibawah ini dapat digambarkan sebagai berikut :

---

\*) Dosen Tetap FE Univ-PGRI Plg



Sumber : Mangkunegoro (2000 : 84)

**Gambar 1.**  
**Motivasi sebagai pembangkit dorongan**

Keterangan : bilamana suatu kebutuhan tidak terpenuhi / terpuaskan (Unsatisfied Needs) maka timbul dorongan (Drive) dan aktivis individu untuk merespon perangsang (Incentive) dalam tujuan (Goal) yang diinginkan, dan pencapaian tujuan akan menjadikan seseorang atau individu merasa puas (Satisfied Needs).

Menurut Abraham Maslow untuk memotivasi manusia harus diperhatikan 5 (lima) macam kebutuhan manusia, adalah sebagai berikut :

1. Kebutuhan fisik dasar (Fisiologis)
2. Kebutuhan Rasa aman dan jaminan
3. Kebutuhan memiliki dan kebutuhan social
4. Kebutuhan akan penghargaan
5. Kebutuhan pengembangan diri

dari uraian diatas mengemukakan bahwa pada saat kebutuhan fisik dasar terpenuhi, orang berusaha untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi dan seterusnya pada kebutuhan-kebutuhan lainnya.

### 1.2. Prestasi Kerja

Menurut D.A. Soetisna (2000 : 8) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam

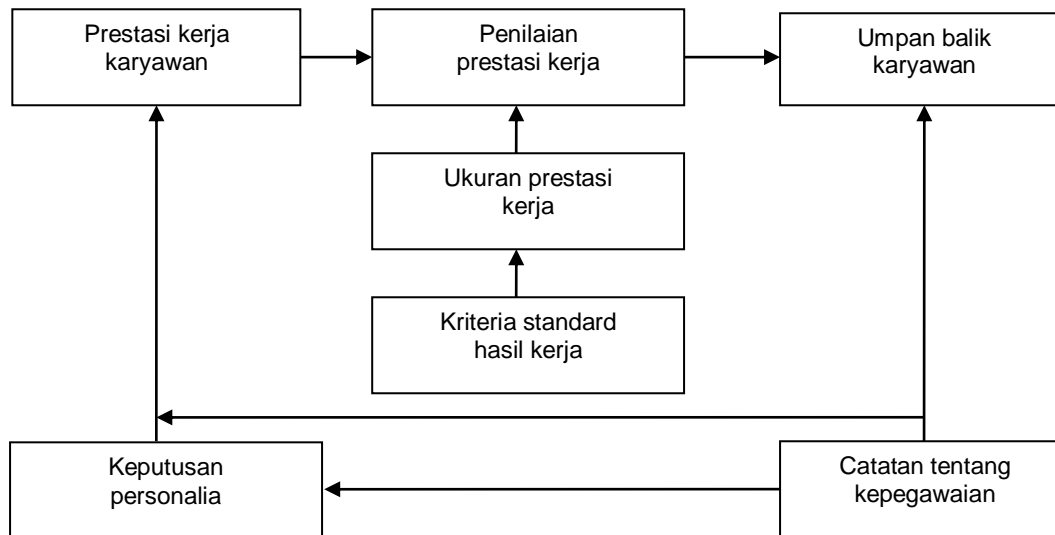
melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dengan sebaik-baiknya.

Menurut Sikula, andreo F (2000 : 87) prestasi kerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dan ditunjukkan untuk pengembangan karyawan.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran perusahaan yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Artinya apabila perilaku seseorang memberikan hasil yang sesuai dengan standard atau criteria yang ditentukan organisasi/perusahaan.

Dibawah ini dapat digambarkan bagan penilaian kinerja seorang karyawan yang dikemukakan oleh Tri Cahyono (1996 : 234).

Struktur elemen kunci dalam penilaian kinerja adalah :



**Gambar 2.**  
**Elemen penilaian prestasi kerja**

Jadi sistem penilaian yang efektif harus mengidentifikasi kinerja yang sesuai dengan standart, mengukur kriteria-kriteria yang harus di ukur dan selanjutnya memberikan umpan balik tentang informasi kepada karyawan serta bagian personalia.

Menurut Niti Semito (2000 : 167) usaha-usaha untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan sebagai berikut :

- a. Gaji yang diberikan cukup bagi karyawan
- b. Memperhatikan kebutuhan rohani
- c. Sekali-kali menciptakan suasana santai
- d. Harga diri perlu mendapatkan perhatian
- e. Tempatkan karyawan pada posisi yang tepat
- f. Perasaan aman menghadapi masa depan perlu diperhatikan
- g. Usahakan karyawan mempunyai loyalias
- h. Sekali-kali karyawan diajak berunding
- i. Pemberian insentif yang terarah
- j. Fasilitas yang menyenangkan.

## **2. Bahan dan Metode**

### **2.1. Waktu dan tempat penelitian**

Waktu penelitian dilakukan pada bulan Desember 2006 sampai dengan September 2007. Sedangkan tempat penelitian ini dilakukan di Universitas PGRI Palembang yang beralamat jalan Jenderal Ahmad Yani Lorong Gotong Royong 9/10 Ulu Kecamatan Seberang Ulu I Palembang.

### **2.2. Populasi dan sample penelitian**

#### **2.2.1. Populasi**

Menurut Sugiyo (2005 : 55) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik keimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan tetap Universitas PGRI Palembang yang berjumlah 373

orang yang terbagi dari masing-masing unit yang ada pada lingkungan Universitas PGRI Palembang.

#### **2.2.2. Sampel**

Menurut Sugiyo (2005 : 56) Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Adapun mengingat keterbatasan waktu, biaya, tenaga dan lain-lain. Maka populasi tidak diteliti seluruhnya dalam hal ini penelitian mengambil sebagian dari populasi dengan syarat sifat dan karakteristik mewakili populasi, sehingga data dan informasi yang didapat dari sebagian populasi dapat dipakai untuk menaksir populasinya. Untuk menetapkan sumber data dari populasi agar dapat mewakili sifat dan karakter populasi dinamakan penarikan sample penelitian. Dalam penelitian ini sample yang ditetapkan dengan menggunakan metode random sampling sehingga terpilihnya 60 sampel dari 373 sampel yang ada dari seluruh populasi.

### **2.3. Desain penelitian**

Tujuan pokok pembahasan hasil penelitian ini untuk menjelaskan derajat signifikan pengaruh berdasarkan besarnya nilai berbagai koefisien hasil analisis persamaan multi regresi linier dan lima variable bebas terhadap prestasi kerja yang dinyatakan variable terikat. Sesuai dengan penelitian yang menjelaskan derajat keeratan hubungan dan adanya pengaruh yang positif secara empiris berdasarkan analisis data, maka penelitian yang dilakukan termasuk jenis penjelasan. Pada penelitian ini terdapat dua variable, yaitu variable motivasi dan variable prestasi kerja. Dari variable ini dapat dikelompokkan menjadi dua variable utama, yaitu variable bebas/variable predektor (independent variable) dan variable terikat/variable respon

(dependent variable). Kalau dilihat dari variable tersebut maka variable bebas adalah variable penyebab, yang diduga memberikan pengaruh atau memberikan efek kepada peristiwa lain. Kemudian variable terikat merupakan variable yang disebabkan atau merupakan efek dari variable bebas.

Aspek-aspek variable bebas (Independent Variabel) yaitu : Motivasi

Aspek variable terikat (Dependent Variabel) yaitu

Untuk mengukur variable penelitian disusun dengan alat ukur berbentuk daftar pertanyaan dengan tingkat pengukuran variable yang bersifat ordinal dan katagori. Jawaban terdiri dari lima jenjang dengan skala perbedaan semantic yaitu:

- Sangat setuju
- Setuju
- Netral
- Tidak setuju
- Sangat tidak setuju

Alat ukur yang digunakan disajikan dalam bentuk kuisioner secara terstruktur. Dalam arti setiap pertanyaan yang diajukan untuk mengetahui data atau responden. Umumnya penelitian survey dibatasi pada penelitian yang datanya dikumpulkan dari sample atas populasi untuk mewakili seluruh populasi.

Proses pengumpulan data lebih diprioritaskan kepada penggunaan instrument daftar pertanyaan yang disebut diatas.

## 2.4. Variabel dan definisi penelitian

### 2.4.1. Variabel

Pengujian ini melakukan pengujian hipotesis dengan mengacu kepada pengaruh antara dua variable yaitu variable bebas terhadap variable terikat. Variabel Bebas :

X : Motivasi menggunakan yang didasarkan atas prestasi kerja, sikap dalam tugas, kebersamaan dalam tugas, kerjasama dan tujuan dalam bekerja.

Variabel Terikat :

Y : Variabel yang dipengaruhi adalah variable prestasi kerja karyawan dengan indicator keinginan untuk berprestasi, keinginan yang dicapai, upaya dalam bekerja dan peningkatan realitas kerja.

### 2.4.2. Definisi operasional dari penelitian sebagai berikut :

Dari kerangka berpikir, hipotesis dan desain penelitian yang telah dikemukakan diatas, maka variable dalam penelitian ini terdiri atas variable bebas dan variable terikat, dalam hal ini variable bebas mencakup motivasi (X). Sedangkan variable terikat mencakup prestasi kerja (Y). Secara garis besar operasional variable penelitian sebagai berikut :

**Tabel 1.**  
**Operasional Variabel**

Variabel	Indikator	Nomor butir
Motivasi (X)	1. Interaksi dalam bekerja dan sikap dalam tugas	1, 2, 3 dan 4
	2. Kebersamaan dalam tugas	5
	3. Kerjasama	6 dan 7
	4. Tujuan dalam bekerja	8, 9 dan 10
Prestasi Kerja (Y)	1. Keinginan untuk berprestasi	1 dan 2
	2. Kemajuan yang dicapai	3, 4 dan 5
	3. Upaya dalam bekerja	6 dan 7
	4. Peningkatan realitas kerja	8, 9 dan 10

## 3. Hasil dan Pembahasan

### 1. Analisis Statistik Deskriptif

Untuk membahas hasil penelitian ini, digunakan dua pendekatan analisis yaitu analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial. Tujuan analisis statistik deskriptif adalah untuk mengetahui sejauh mana pendapat responden tentang pelaksanaan motivasi dalam hubungannya dengan prestasi kerja. Sedangkan untuk analisis statistik inferensial digunakan untuk menguji apakah terdapat hubungan yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Untuk analisis statistik deskriptif, diuraikan paparan tentang distribusi frekwensi dari hasil data yang diperoleh dari para responden terhadap variable-variabel penelitian yang terdiri dari Prestasi Kerja (sebagai variable terikat), Motivasi (sebagai variable bebas).

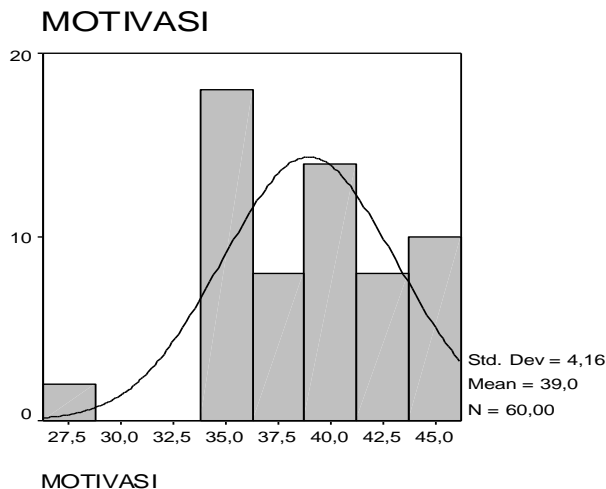
### a. Variabel Motivasi

**Tabel 2.**  
**Distribusi Frekwensi Motivasi**

MOTIVASI		
N	Valid	60
	Missing	0
Mean		38,97
Std. Error of Mean		,537
Median		39,00
Mode		36(a)
Std. Deviation		4,162
Variance		17,321
Skewness		-,466
Std. Error of Skewness		,309
Kurtosis		,569
Std. Error of Kurtosis		,608
Range		18

Minimum	27
Maximum	45

Setelah dilakukan perhitungan statistik, skor motivasi mempunyai rentangan (*range*) antara 27-45, skor minimum sebesar 27 dan skor maksimum 45, dengan rentang skor 18, harga rata-rata 38,97 median 39,00, modus 36, simpangan baku 4,162 dan varians sebesar 17,321 seperti yang ditampilkan pada Tabel 3.1 dan Gambar 3.



Gambar 3. Histogram Motivasi

## 2. Uji Instrumen

## 3. Analisis Statistik Inferensial Hubungan Motivasi (X) dengan Prestasi Kerja (Y)

Tabel 3.  
Koefisien Korelasi Motivasi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,792	3,528		3,059	,003
	MOTIVASI	,839	,090	,774	9,315	,000

Dari tabel 3.2. dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Hasil pengujian secara individual (parsial) untuk variabel motivasi diperoleh nilai  $t$  hitung = 9,315 atau  $p$  value (sig) = 0,000.
- Karena  $p$  value < 5% atau  $t$  hitung (9,315) >  $t$  tabel (2,000) untuk dk 60 dengan taraf kesalahan 5%, maka  $H_0$  ditolak.
- Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 3.2. disimpulkan bahwa persamaan regresi linear

Sebagaimana telah diketahui bahwa penelitian ini merupakan variabel bebas yaitu Motivasi (X), serta satu variabel terikat Prestasi Kerja (Y). Teknik analisis yang digunakan adalah analisis korelasi, regresi sederhana. Sebelum data diolah dengan teknik regresi perlu didahului dengan pengujian persyaratan, yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

### a. Uji Validitas

Dari perhitungan data didapat bahwa kedua variabel dalam penelitian yaitu X, dan Y menunjukkan validitas instrumen terpenuhi, dengan 10 butir pertanyaan untuk masing-masing variabel menggunakan perhitungan korelasi product moment dan menggunakan  $\alpha$  (0,05), jumlah sampel 30 orang, dimana perhitungan lebih besar dari harga tabel. Dari perhitungan data didapat bahwa kedua variabel dalam penelitian yaitu X ada 10 soal yang valid, dan Y ada 10 soal yang valid.

### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas juga sama dengan uji validitas. Dari perhitungan Dari perhitungan data didapat bahwa kedua variabel dalam penelitian yaitu X dan Y menunjukkan reliabilitas instrumen terpenuhi, dengan 10 butir pertanyaan untuk masing-masing variabel menggunakan perhitungan korelasi product moment dan menggunakan  $\alpha$  (0,05), jumlah sampel 30 orang, dimana perhitungan lebih besar dari harga tabel.

$Y = 10,792 + 0,839X_1 + e$  adalah signifikan dan linear.

Dari hasil perhitungan di atas maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi diperoleh  $t$  hitung 9,315 atau  $p$  value (sig) sebesar 0,000 < 0,05 maka  $H_0$  ditolak artinya dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% dapat dikatakan bahwa ada hubungan yang nyata antara Motivasi dengan Prestasi Kerja.

#### 4. Kesimpulan dan Saran

##### 4.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian disimpulkan bahwa persamaan regresi linear  $Y = 10,792 + 0,839X_1 + e$  adalah signifikan dan linear.

Dari hasil perhitungan maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi diperoleh  $t$  hitung 9,315 atau  $p$  value (sig) sebesar  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak artinya dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% dapat dikatakan bahwa ada hubungan yang nyata antara Motivasi dengan Prestasi Kerja.

##### 4.2. Saran-saran

Dari hasil pembahasan, kesimpulan penelitian yang telah dilakukan maka dapat disarankan sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan wawasan dan ketrampilan karyawan maka perlu diberikan pelatihan, pendidikan dan sejenisnya.
2. Berikan motivasi positif kepada karyawan seperti hadiah, jabatan dan penghargaan lainnya.
3. Bagi pihak Lembaga Pendidikan Perguruan Tinggi Universitas PGRI Palembang harus lebih memperhatikan benar karyawan yang memiliki prestasi kerja.

Bagi peneliti untuk menindaklanjuti hasil penelitian ini dengan mengembangkan variabel-variabel bebas yang dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan, hal ini disebabkan masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan, selain motivasi.

#### DAFTAR PUSTAKA

- D.A. Soetisna (2000), *High Performance Planning and Assesment*. Kantor Konsultan Jaminan Mutu. Total Bandung.
- Daniem, Sudarman (2005), *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Niti Soemito (2000), *Manajemen Personalia*. Edisi Revisi. PT> Graha Indonesia, Jakarta.
- Sikula, Andrea F. (2000), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono (2005), *Statistik Untuk Penelitian*. Cetakan ke delapan, Alfabet Bandung.
- Singarimbun M dan S. Efendi (1984), *Metode Penelitian Survei*. LP3ES, Jakarta.
- Tri Cahyono, Bambang (1996), *Modul Manajemen Pemasaran*. Badan Penerbit IPWI, Jakarta.